



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de
Interés
Instituto Nacional de Medicina Genómica

Informe Anual de Actividades
2020

Periférico Sur No. 4809, Col. Arenal Tepepan, Delegación Tlalpan, Ciudad de México, C.P. 14610
Tel: (55) 5350-1900 <https://www.inmegen.gob.mx>





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

DIRECTORIO

Presidenta del CEPCI

Lic. Adriana Margarita Hernández Marquina

Miembros Propietarios

Propietarios Dirección

Dr. Cristóbal Fresno Rodríguez

Propietario Subdirección

L.C. Bernabé Hernández Gutiérrez

Propietario Jefe de Departamento

Mtra. Garbiñe Saruwatari Zavala

Propietarios Enlace

Lic. Elia Rosas Morales

SUFICIENCIA DE

Propietario Operativo 1

Biol. José Salvador Hernández Morales

Propietario Operativo 2

Lic. Adriana Reséndiz Rodríguez

Propietario Operativo 3

Dr. Carlos Fabian Flores Jasso

Asesores

Mtro. Ramón Moisés Gamiño

Lic. José Luis Ramírez

Lic. Denisse Esmeralda Cadena García

Secretario Ejecutivo

LIBB. David Gregorio Vallejo Escamilla





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

INDICE

I. PRESENTACIÓN.....	4
II. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	5
III. ANTECEDENTES.....	6
IV. RESULTADOS ACTIVIDADES.....	7
V. APARTADOS ESENCIALES.....	15
VII. ANEXOS.....	16
ANEXO 1. CURSOS CAPACITACIONES.....	16

Est



D
[Handwritten signature]



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

I. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Medicina Genómica (Inmegen) fue creado por decreto como un Organismo Público Descentralizado y parte integrante de los Institutos Nacionales de Salud coordinados por la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad de la Secretaría de Salud.

El Inmegen tiene el compromiso y la responsabilidad de ser una institución en continuo desarrollo, para lo cual ha establecido un conjunto de principios constitucionales, valores y reglas de integridad que orienten en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolas como líderes en la construcción de la nueva ética pública, al interior de la institución.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Inmegen es consciente de su responsabilidad en la observancia y cumplimiento obligatorio del Código de Conducta, con la finalidad de engrandecer la imagen de nuestra institución y de las personas servidoras públicas que en ella laboren.

En consecuencia, da respuesta a las necesidades de resolución en el ámbito de su competencia y en protección de los derechos fundamentales.

El Comité se rige por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia con el compromiso de proteger los valores y honrar la confianza depositada en cada una de las personas que lo integran.





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

II. NORMATIVIDAD APLICABLE

- Con fundamento en la fracción II del numeral 4 de los *Lineamientos Generales*, corresponde al Comité de Ética (CE) “...presentar durante enero de cada año, su *Informe Anual de Actividades a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta*”.
- Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020 *cu*



cu



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

III. ANTECEDENTES

El 28 de abril del 2020, en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Inmegen, se revisó y autorizó el Programa Anual de Trabajo 2020, el cual consta de actividades que contempla aspectos de capacitación, difusión, atención a las quejas, actualización del Código de Conducta, actualización de los Protocolos de Atención a quejas y la evaluación de la percepción de los trabajos que realiza este Comité entre otros.

A continuación, se presenta cada una de las actividades y el resultado obtenido.

ad



D
J



IV. RESULTADOS ACTIVIDADES

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de Inmegen han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
Clave actividad	Actividad
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del Inmegen.
Resultado	Durante el 2020, los 10 de los 15 miembros prioritarios y suplentes del CEPCI acreditaron el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público". Adicionalmente, la Subdirección del Recursos Humanos del Inmegen promovió la acreditación del curso de las personas servidoras públicas del Inmegen. Se anexan las constancias de los miembros del CEPCI.
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del Inmegen participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.
Resultado	A través de la Subdirección de Recursos Humanos se promovió la acreditación de los cursos de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, entre otros. Como evidencia se anexa una base de datos sobre las personas servidoras públicas del instituto y sus acreditaciones.

alb



D
ab
ab



Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.
Clave actividad	Actividad
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del Inmegen, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.
Resultado	Debido a las limitaciones derivadas de la pandemia por SARS-CoV-2, no se realizaron capacitación en el INMEGEN. Las gestiones quedaron en pausa hasta que se puedan retomar las actividades normales en el instituto.
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del Inmegen, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del Instituto.
Resultado	Debido a las limitaciones derivadas de la pandemia por SARS-CoV-2, es imposible programar un esquema de capacitaciones en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del Inmegen. Las gestiones se retomaron cuando se retorne a la normalidad laboral del instituto.

Handwritten signature



Handwritten signature



III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de Inmegen.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.
Clave actividad	Actividad
3.1.1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de estas, que el CEPCI haya aprobado.
Resultado	Durante el 2020, se presentaron 2 denuncias ante el CEPCI. La primera denuncia se resolvió en tiempo conforme a los Lineamientos Generales y el Protocolo para la Atención a quejas. La segunda denuncia se presentó en el mes de diciembre, por lo que el proceso de atención continua al momento de la elaboración de este informe.
3.1.2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.
Resultado	El 22 de junio del 2020, en la Tercera Sesión Ordinaria, se aprobó por unanimidad el "Protocolo de atención a quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta" y "Procedimiento para la recepción de quejas y/o denuncias presentadas ante el CEPCI".

Handwritten signature



Handwritten signature



II) DIFUSIÓN.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de Inmegen en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
Clave actividad	Actividad
2.1.1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.
2.1.2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.
2.1.3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.
2.1.4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
2.1.5	Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.*
2.1.6	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.*
Resultados 2.1.1 al 2.1.6	A lo largo del 2020, se difundieron los contenidos recomendados e indicados por le UEIPPCI. Se atendieron a las solicitudes expresadas en los temas descritos en las actividades dentro del programa anual de trabajo 2020, y de algunos temas adicionales. Dentro del sistema SECCOE y como anexos, se encuentra la evidencia de los comunicados que se difundieron de forma interna entre las personas servidoras públicas del instituto.

Handwritten signature



Handwritten signature



Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Clave actividad	Actividad
3.2.1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.
Resultado	Durante el 2020, ingreso 1 denuncia por acoso sexual la cual no fue competencia del CEPCI ya que existía una investigación en curso por autoridad laboral, civil o penal, lo que lo imposibilita para resolver. En atención a esto se emitieron medidas preventivas durante el proceso de la denuncia.
Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.
Clave actividad	Actividad
3.3.1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.
Resultado	Durante el presente ejercicio, ingreso 1 queja en el mes de diciembre la cual aún se encuentra en proceso de investigación. Es relevante destacar que todo el proceso se ha llevado en tiempo y forma, y continuará hasta la resolución del comité.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.
Clave actividad	Actividad
4.1.1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.
Resultado	Se realizaron las actualizaciones del directorio de integrantes en cada periodo y, adicionalmente, cuando se presentaron cambios en los miembros propietarios del CEPCI.
4.1.2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.
Resultado	Se registraron oportunamente las 4 sesiones ordinarias y 3 extraordinarias con su respectiva acta en el SSECCOE.
4.1.3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.
Resultado	Durante octubre y noviembre se difundieron comunicados para la atención a los cuestionarios electrónicos ECCO y Sondeo Electrónico de Percepción, además se dio atención a todos los cuestionarios que se presentaron al inicio del SSECCOE.
4.1.4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.
Resultado	En el sistema de la SSECCOE se encuentran las versiones digitales de los documentos sustantivos del CEPCI que fueron actualizados y aprobados en 2020.





Indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del Inmegen.
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.
Clave actividad	Actividad
4.2.1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020
Resultado	Debido a las circunstancias extraordinarias derivadas de la pandemia por SARS-CoV-2, la mayoría de las personas servidoras públicas laboraron bajo la modalidad de oficina en casa. Bajo esta modalidad, las recomendaciones quedaban superadas por las limitaciones establecidas para disminuir el contagio de COVID-19.

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.
Clave actividad	Actividad
4.3.1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del Inmegen, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del Instituto, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.
Resultado	La contratación, como servidor público del Inmegen, requiere del pleno conocimiento del Código de Conducta y la firma de una Carta Compromiso sobre su conocimiento y cumplimiento por parte del servidor público.
4.3.2	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y, en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del Inmegen suscriban la Carta Compromiso.
Resultado	Debido a las circunstancias extraordinarias derivadas de la pandemia por SARS-CoV-2, la mayoría de las personas servidoras públicas laboraron bajo la modalidad de oficina en casa. Bajo esta modalidad, las recomendaciones quedaban superadas por las limitaciones establecidas para disminuir el contagio de COVID-19.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.
Clave actividad	Actividad
5.1.1	Identificar en la normatividad específica del Inmegen cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.
Resultado	El documento "Identificación de principales procesos sustantivos susceptibles a riesgos de integridad" se desarrolló y elaboró por miembros del CEPCI, sin embargo, no se formalizó ante el comité.

cc



P
J



V. APARTADOS ESENCIALES

Apartado	Resultados
1. Resultados de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo	En la sección anterior a esta tabla se puede encontrar el desglose del Programa Anual de Trabajo 2020 con los resultados descritos por objetivo, adicionalmente, al final del documento se anexa la evidencia referente a cada objetivo.
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses;	En el anexo 1 se muestra la información en atención de este apartado
3. Número de denuncias, estatus de estas y sentido de la determinación;	En el anexo 2 se muestra la información en atención de este apartado
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes;	No se tienen actividades o acciones a reportar durante el año 2020
5. Número de recomendaciones emitidas y seguimiento a las mismas;	No se tienen actividades o acciones a reportar durante el año 2020.
6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos	No se tienen actividades o acciones a reportar durante el año 2020.
7. Resultados del sondeo de percepción;	Los resultados del sondeo de percepción se presentan en el anexo 3 de este documento.
8. Número de peticiones ciudadanas recibidas;	No se tienen actividades o acciones a reportar, ya que no se recibieron peticiones ciudadanas para el CEPCI durante el 2020
9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad;	No se tienen actividades o acciones a reportar durante el año 2020
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detectan conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta	No se tienen actividades o acciones a reportar durante el año 2020

Caro

*P
A*





VII. ANEXOS
ANEXO 1. CURSOS CAPACITACIONES

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas ^a que acreditan el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^b	
Enero					0
Febrero					0
Marzo					0
Abril					0
Mayo			8		8
Junio	10				10
Julio	29				29
Agosto	6	6			12
Septiembre	21	3			24
Octubre	4	1			5
Noviembre	8				8
Diciembre	39	1			40
Total	117	11	8	0	136

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación

Fuente: Comité de Ética de Inmegen

Handwritten signature



Handwritten signature



ANEXO 2. CURSOS CAPACITACIONES MIEMBROS DEL COMITÉ

Nombre del o de la integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^a	
Hernández Marquina Adriana Margarita	Presidente P.	1	0	0	0	1
	Presidente S.					0
Vallejo Escamilla David Gregorio	Secretario Ejecutivo P.	1	1	0	0	2
	Secretario Ejecutivo S.					0
Flores Jasso Carlos Fabian	Integrante Electo P.	0	0	0	0	0
Fresno Rodríguez Cristobal	Integrante Electo P.	1	0	0	0	1
Hernández Gutiérrez Bernabé	Integrante Electo P.	1	0	0	0	1
Hernández Morales José Salvador	Integrante Electo P.	0	0	0	0	0
Reséndiz Rodríguez Adriana	Integrante Electo P.	1	1	1	2	5
Rosas Morales Elia	Integrante Electo P.	0	0	0	0	0
Saruwatarí Zavala Garbiñe	Integrante Electo P.	1	1	0	0	2
Pérez Carreón Julio Isael	Integrante Electo S.	0	0	0	0	0
Gabiño López Nayeli Belem	Integrante Electo S.	0	0	0	0	0
Echanove Ortiz Sara	Integrante Electo S.	1	0	0	0	1
Alaez Versón Carmen	Integrante Electo S.	1	1	0	0	2
Moisés Camiño Ramón	Asesor	1	1	1	3	6
Ramírez Dueñas José Luis	Asesor	1	0	0	0	1
Cadena García Denisse Esmeralda	Asesor	1	0	0	0	1
Robles Morales Marisol	Persona Consejera	1	1	0	0	2
Rangel Barajas Alejandra Elizabeth	Persona Consejera	1	1	1	0	3
Total		13	7	3	5	28

a/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de Inmegen

ANEXO 3. ESTATUS DENUNCIAS

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total (T) = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida (S)
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación (C)			
Comportamiento digno	1	0	0	1	1	0
Respeto	0	1	0	1	1	0
Total	1	1	0	2	2	0

Fuente: Comité de Ética de Inmegen





ANEXO 4. SONDEO DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética

Nombre	Instituto Nacional de Medicina Genómica		
Siglas	INMEGEN	Respuestas	39

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio	Administración Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.27	8.03
	Honradez	8.72	8.29	8.59
	Lealtad	8.69	8.19	7.79
	Imparcialidad	8.53	7.96	7.77
	Eficiencia	8.79	8.32	8.59
	Economía	8.83	8.37	8.54
	Disciplina	8.77	8.20	7.77
	Profesionalismo	8.80	8.23	7.95
	Objetividad	8.66	8.03	7.95
	Transparencia	8.89	8.04	8.23
	Rendición de cuentas	8.70	8.03	7.74
	Competencia por mérito	8.37	7.46	7.1
	Eficacia	8.78	8.20	8.03
	Integridad	8.77	8.19	8.08
	Equidad	8.75	8.20	7.97
Valor	Igualdad y no discriminación	8.92	8.45	8.15
	Respeto	8.88	8.33	7.67
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.43	8.15
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.46	8.36
	Cooperación	8.81	8.19	7.69
	Liderazgo	8.71	8.01	7.67

Fuente: Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses





VIII. CONCLUSIONES

En el Instituto Nacional de Medicina Genómica, en consideración al Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la impunidad y de Mejora de la Gestión Pública (2019-2024), continuamos trabajando para consolidar una cultura ética más sólida, basada en los principios y valores contenidos en la nueva ética pública.

A lo largo del 2020, se actualizaron tanto el Código de Conducta como los Protocolos para la Recepción y Atención a Denuncias. En estos, se especifica de forma puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas, aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, por lo que desempeñan un papel de orientación y control al promover un comportamiento integro y con apego a los valores del servicio público.

Para evaluar el apego a los valores y principios institucionales, el CEPCI promovió la aplicación de los dos instrumentos promovidos por la UEPCII: La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y el Cuestionario de Percepción de Cumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal; los resultados obtenidos servirán como base para las mejoras y estrategias que se aplicarán en el 2021.

El trabajo del CEPCI requiere de un esfuerzo constante, ya que una de las causas fundamentales, que favorece actos en contra de los principios institucionales, es el poco o nulo conocimiento al Código de Conducta. Por ellos es que nuestra meta institucional para el 2021, estará enfocada a trabajar en una cultura de ética sólida vinculada al sentido de identidad institucional con el fin de interiorizar y fortalecer las convicciones éticas establecidas en código.

Sea el presente informe una muestra del desempeño del CEPCI, para lograr el apego al Código de Conducta, la identidad institucional y a la promoción de los nuevos valores del servicio público.



Handwritten signature

Handwritten signature

